

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dilihat dari fenomena yang ada, jumlah pencari kerja di Indonesia lebih banyak dibanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Lulusan mahasiswa dari Perguruan Tinggi Negeri maupun Swasta harus mampu melewati berbagai prosedur untuk menjadi seorang pegawai ataupun karyawan di sebuah perusahaan maupun di BUMN baik dilihat dari sisi *softskill* maupun *hardskill* yang mereka miliki. Suatu perusahaan yang memiliki *High Qualified* akan menyeleksi pencari kerja yang benar-benar berkualitas dan mampu menunjang kegiatan perusahaan kedepan secara efektif dan efisien agar tercapai tujuan organisasi dalam suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012), Tanpa adanya kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu yang memegang peranan penting dan dominan dalam perusahaan, akan membuat tujuan organisasi tidak akan tercapai seutuhnya. Oleh karena itu, untuk menentukan sumber daya manusia yang berkualitas, disinilah peranan penting manajemen sumber daya manusia serta istilah “*Put the right man to the right place*” (meletakkan orang yang tepat ditempat yang tepat).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan,

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2012), Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi maupun perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung.

Menurut Pasal 1 Undang - Undang No. 14 tahun 1969, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja harus memenuhi persyaratan peraturan pemerintah seperti batas usia tertentu. Undang - Undang No. 14 tahun 1969 dan peraturan pelaksanaannya tidak boleh diadakan diskriminasi. Dalam Pasal 4 dikemukakan bahwa tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesulitan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral agama.

Pengadaan (*procurement*) adalah fungsi operasional pertama MSDM. Pengadaan karyawan merupakan masalah penting, sulit, dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2012).

Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berinvestasi. Karyawan yang kurang mampu, kurang cakap, dan tidak terampil mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.

Menurut Hasibuan (2012), Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan, penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan keterampilannya. Dengan demikian gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Prosedur (proses) atau langkah-langkah pelaksanaan seleksi perlu ditetapkan

dengan cermat dan berdasarkan asas efisiensi untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dengan penempatan yang tepat.

Menurut Rivai (2007), Bank Sentral merupakan lembaga yang memiliki peran penting dalam perekonomian suatu bangsa, terutama dibidang moneter, keuangan, dan perbankan. Bank Sentral dibentuk dengan tujuan sosial ekonomi tertentu yang menyangkut kepentingan nasional atau kesejahteraan umum, seperti stabilitas harga dan perkembangan ekonomi dan sisi lain, dalam suatu sistem perbankan, ketiadaan koordinator dan regulator yang tidak berpihak akan mengakibatkan bank-bank tidak dapat melaksanakan operasinya secara efisien.

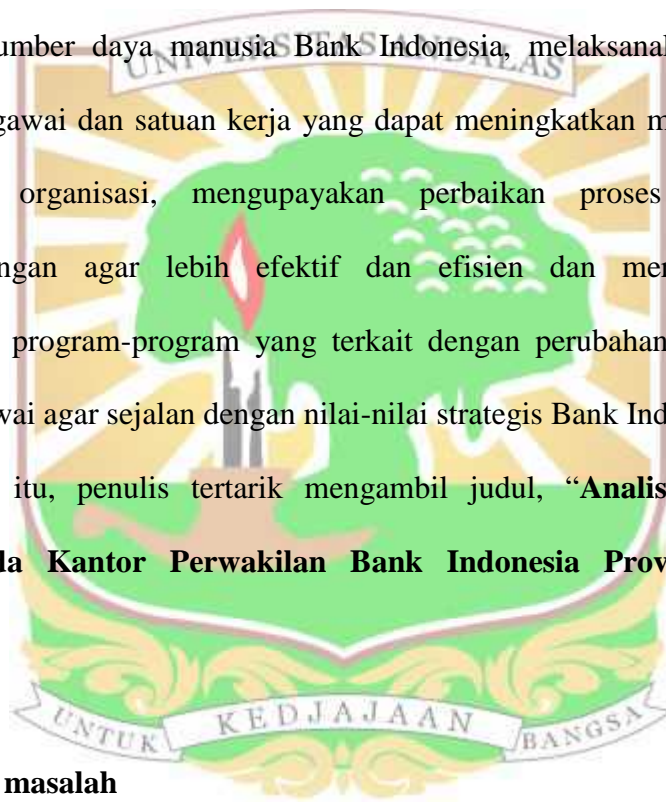
Sebagai sebuah organisasi dalam suatu sistem ketatanegaraan, bank sentral dibentuk dan didirikan berdasarkan Undang-Undang sehingga bank sentral memiliki peran dan pengaruh yang cukup besar dalam perekonomian suatu negara. Secara umum diatur, berbagai faktor yang mempengaruhi susunan unit-unit seperti siapa yang bertindak sebagai *Decision Making Body/Executing Body/Supervisory* dan bentuk koordinasi dari unit. Unit dalam organisasi bank sentral seperti tujuan, tugas, dan wewenang. Selain itu, diatur pula hal-hal lain yang menyangkut hubungan bank sentral dengan lembaga negara lainnya seperti dengan pemerintah dan parlemen. Untuk bertindak sebagai *decision making body, executing body maupun supervisory*, Bank Indonesia melakukan pengadaan serta penyeleksian yang ketat dalam pemenuhan Sumber Daya Manusia agar perusahaan dapat mencapai sasaran sesuai dengan yang diharapkan.

Bank Indonesia merupakan bank sentral atau induk dari bank konvensional. Pengadaan karyawan yang dibutuhkan oleh Bank Indonesia pastilah yang memiliki *High Qualification*. Oleh sebab itu, pengadaan karyawan

merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Jika karyawan yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah. Sebaliknya, apabila karyawan yang diperoleh kurang memenuhi syarat, sulit bagi perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Rivai (2007), Tugas dari Direktorat Sumber Daya Manusia Bank Indonesia ialah menetapkan arah strategi dan kebijakan di bidang organisasi dan manajemen sumber daya manusia Bank Indonesia, melaksanakan pemenuhan kebutuhan pegawai dan satuan kerja yang dapat meningkatkan motivasi pegawai dan kinerja organisasi, mengupayakan perbaikan proses kerja secara berkesinambungan agar lebih efektif dan efisien dan merumuskan serta melaksanakan program-program yang terkait dengan perubahan pola pikir dan perilaku pegawai agar sejalan dengan nilai-nilai strategis Bank Indonesia.

Untuk itu, penulis tertarik mengambil judul, **“Analisis Penerimaan Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat”**.



1.2 Rumusan masalah

1. Bagaimana sistem perencanaan sumber daya manusia Bank Indonesia?
2. Apa saja kualifikasi yang harus dimiliki calon pegawai Bank Indonesia (PCPM/ Penerimaan Calon Pegawai Muda)?
3. Bagaimana prosedur seleksi pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat?

4. Bagaimana Metode Bank Indonesia dalam menentukan formasi calon pegawai untuk masing-masing unit kerja?

1.3 Tujuan Magang

- a. Untuk mengetahui sistem perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Bank Indonesia.
- b. Untuk mengetahui kualifikasi Penerimaan Calon Pegawai Muda (PCPM) yang ditetapkan Bank Indonesia.
- c. Untuk mengetahui prosedur penerimaan pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat.
- d. Dapat mengetahui metode Bank Indonesia dalam menentukan formasi pegawai untuk masing-masing unit kerja.

1.4 Manfaat Magang

1. Bagi Akademisi

- a. Menjalin hubungan kerja sama dengan perusahaan yang bersangkutan.
- b. Membantu Universitas Andalas dalam memperluas wawasan dan mengenalkan mahasiswa yang bersangkutan akan dunia kerja yang tidak didapatkan melalui proses perkuliahan di kampus.
- c. Menghasilkan tenaga kerja profesional yang memiliki keterampilan dan keahlian sesuai dengan tuntutan lapangan.

2. Bagi Praktisi

- a. Diharapkan dapat memperjelas pemahaman tentang prosedur penerimaan pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi

Sumatera Barat sehingga bermanfaat dalam pengambilan keputusan yang terbaik dan optimal.

- b. Sebagai perbandingan dalam memberikan masukan yang dapat berguna kedepannya.
- c. Sebagai kritikan yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan yang lebih baik.

3. Bagi Perusahaan

- a. Diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perusahaan sebagai masukan bagi perbaikan
- b. Diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perusahaan sebagai usaha penyempurnaan
- c. Agar terciptanya hubungan kerja sama perusahaan dengan perguruan tinggi bersangkutan.

1.5 Tempat dan Waktu Magang

Waktu Pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan selama 30 (tiga puluh) hari

masa kerja :

Waktu : 04 Januari 2016 s/d 12 Februari 2016.

Tempat : Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat

1.6 Metode Pengumpulan Data

Data Primer : Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara langsung dengan pimpinan dan beberapa staf yang dianggap dapat memberikan informasi atau data yang diperlukan.

Data Sekunder : Pengumpulan data dari beberapa sumber seperti buku, artikel yang sudah diterbitkan, serta melalui pengamatan terhadap beberapa hal yang berhubungan erat dengan materi penulis.

1.7 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan akhir ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan latar belakang, perumusan masalah, tujuan magang, manfaat magang, tempat dan waktu magang, metode pengumpulan data dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisikan landasan teori yang menjelaskan teori-teori pendukung yang digunakan dalam pembahasan tugas akhir. Dalam hal ini akan dibicarakan tentang penerimaan pegawai antara lain pengertian manajemen sumber daya manusia, seleksi dan tahap-tahap seleksi.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Menguraikan tentang gambaran umum, sejarah berdirinya Bank Indonesia dan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat, visi dan misi Perusahaan, struktur organisasi perusahaan, pembagian tugas dan wewenang serta kegiatan-kegiatan di dalam perusahaan.

BAB IV PEMBAHASAN

Menguraikan tentang Analisis Penerimaan Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil-hasil pembahasan dari pelaksanaan magang yang dilakukan oleh penulis.

